

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Analisis Deskriptif

Pada bagian ini akan digambarkan atau dideskripsikan dari data masing-masing informasi mengenai identitas diri mulai jenis kelamin, usia, dan pendidikan dalam bentuk deskriptif akan menampilkan karakteristik sampel yang digunakan didalam penelitian yang disajikan dalam Tabel 5.1 berikut:

Tabel 5.1

Deskriptif Struktur Organisasi

No	Keterangan	Jumlah Responden	Persentase %	Total N
1	Jenis Kelamin			
	Laki-Laki	40	66,7	
	Perempuan	20	33,3	
	Jumlah	100	60	
2	Usia			
	21-25	5	8,33	
	26-30	10	16,67	
	31-35	32	53,33	
	36-40	11	18,34	
	>41	2	3,33	
	Jumlah	100	60	
3	Pendidikan			
	Strata 2	2	3,33	
	Strata 1	50	83,34	
	Diploma 3	5	8,33	
	SLTA/Sederajat	3	5	
	Jumlah	100	60	
4	Masa Kerja			

Adapun tabel penjelasan tanggapan responden yang bisa dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.2

Tanggapan Responden Terhadap Faktor Stressor Individu

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Skor Jawaban
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan semua pekerjaan saya	2	3.33	4	6.66	18	30	25	41.6	11	18.3	$(5 \times 2) + (4 \times 4) + (3 \times 18) + (2 \times 25) + (1 \times 11) = 141/300 = 47\%$
2	Beban tugas pekerjaan saya terlalu berat bagi saya	1	1.66	6	10	7	11.6	28	46.6	18	30	$(5 \times 1) + (4 \times 6) + (3 \times 7) + (2 \times 28) + (1 \times 18) = 124/300 = 41.3\%$
3	Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya	-	-	6	10	8	13.3	16	26.6	30	50	$(4 \times 6) + (3 \times 8) + (2 \times 16) + (1 \times 30) = 110/300 = 36.6\%$
4	Pekerjaan saya jarang membahayakan fisik saya	-	-	26	43.3	7	11.6	4	6.66	23	38.3	$(4 \times 26) + (3 \times 7) + (2 \times 4) + (1 \times 23) = 156/300 = 52\%$
5	Pekerjaan saya sering menempatkan saya dalam kondisi tidak sehat (misalnya banyak polusi, wabah penyakit)	1	1.66	5	8.33	11	18.3	23	38.3	20	33.3	$(5 \times 1) + (4 \times 5) + (3 \times 11) + (2 \times 23) + (1 \times 20) = 124/300 = 41.3\%$
6	Kecelakaan kerja yang serius sering Kali terjadi dalam pekerjaan	-	-	4	6.66	9	15	28	46.6	19	31.6	$(4 \times 4) + (3 \times 9) + (2 \times 28) + (1 \times 19) = 118/300 = 39.3\%$
7	Saya memiliki beban kerja yang berlebihan	2	3.33	8	13.3	7	11.6	26	43.3	17	28.3	$(5 \times 2) + (4 \times 8) + (3 \times 7) + (2 \times 26) + (1 \times 17) = 132/300 = 44\%$
8	Pekerjaan saya memiliki konflik yang besar yang banyak menuntut saya	2	3.33	8	13.3	6	10	26	43.3	18	30	$(5 \times 2) + (4 \times 8) + (3 \times 6) + (2 \times 26) + (1 \times 18) = 104/300 = 34.6\%$
9	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan rekan kerja saya diperusahaan ini	5	8.33	10	16.6	9	15	21	35	15	25	$(5 \times 5) + (4 \times 10) + (3 \times 9) + (2 \times 21) + (1 \times 15) = 149/300 = 49.6\%$
10	Saya diharuskan menghadiri rapat yang jumlahnya sangat banyak.	4	6.66	6	10	7	11.6	26	43.3	17	28.3	$(5 \times 4) + (4 \times 6) + (3 \times 7) + (2 \times 26) + (1 \times 17) = 134/300 = 44.6\%$

Sumber : Data Primer diolah 2014

Keterangan :

- lima Jawaban yang paling dominan menjawab sebanyak 29 orang atau sebesar 48,3%.
- keenam Jawaban yang paling dominan adalah sebanyak 23 orang atau sebesar 38,3%.
- tujuh Jawaban yang paling dominan adalah sebanyak 24 orang atau sebanyak 40%.
- kedelapan Jawaban yang paling dominan adalah sebanyak 18 orang sebesar 30%.
- kesembilan Jawaban yang paling dominan adalah sebanyak 21 orang atau sebanyak 35%.

Untuk mengetahui pencapaian sasaran-sasaran organisasi, perlu diadakan penilaian terhadap Kinerja Individu-individu yang terlibat penyelesaian pekerjaan.

Penilaian juga berarti melihat keberhasilan setiap tahapan dalam pencapaian tujuan organisasi. Ada berbagai faktor yang dapat digunakan untuk menilai kinerja guru menurut para ahli sumberdaya manusia. Sehubungan dengan ukuran penilaian prestasi kerja maka kinerja pegawai, menurut Dharma (dalam Iswahyu Hartati:, diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut: Kuantitas hasil kerja, yaitu meliputi jumlah kegiatan yang dihasilkan. Kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu.

No	Pertanyaan	Tingkat Jawaban Responden										Skor Jawaban
		5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	Menyelesaikan tugas tepat waktu	4	6.66	20	33.3	19	31.6	11	18.3	6	10	$(5 \times 4) + (4 \times 20) + (3 \times 19) + (2 \times 11) + (1 \times 6) = 185/300 = 61.6\%$
2	Memenuhi standar kerja yang ditentukan	5	8.33	30	50	13	21.6	10	16.6	2	3.33	$(5 \times 5) + (4 \times 30) + (3 \times 13) + (2 \times 10) + (1 \times 2) = 206/300 = 68.6\%$
3	Jumlah hasil kerja memenuhi tuntutan yang diharapkan	4	6.66	25	41.6	18	30	11	18.3	2	3.33	$(5 \times 4) + (4 \times 25) + (3 \times 18) + (2 \times 11) + (1 \times 2) = 198/300 = 66\%$
4	Berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan dengan tuntas	-	-	31	51.6	10	16.6	12	20	7	11.6	$(4 \times 31) + (3 \times 10) + (2 \times 20) + (1 \times 7) = 201/300 = 67\%$
5	Menunjukkan rasa tidak enak (misalnya sungkan, malu) jika pekerjaan belum selesai.	7	11.6	20	33.3	14	23.3	19	31.6	-	-	$(5 \times 7) + (4 \times 20) + (3 \times 14) + (2 \times 19) = 195/300 = 65\%$

- nyataan keenam Jawaban yang paling dominan adalah
b Ragu-ragu sebanyak 22 orang atau sebesar 36,3 %.
- nyataan ketujuh Jawaban yang paling dominan adalah responden
banyak 27 orang atau sebesar 45%.
- nyataan kedelapan Jawaban yang paling dominan adalah
b setuju sebanyak 24 orang sebesar 40 %.
- nyataan kesembilan Jawaban yang paling dominan adalah
b setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 33,3%.
- nyataan kesepuluh Jawaban yang paling dominan adalah
b setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 38,3%.

C. Data Tabulasi

Untuk mengukur stres kerja yang terjadi dalam setiap Guru maka metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) kepada 60 responden. Hasil jawaban responden ditabulasi dengan menggunakan skala likert, dimana setiap pertanyaan diberi tingkat skor tertinggi 5 dan terendah 1. Hasil tabulasi tersebut dapat dilihat pada tabel lampiran.

Analisis hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja SDN Sampangagung 1Mojokerto dianalisis dengan menggunakan metode dengan kualitatif dan kuantitatif. Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi analisis linear berganda, sedangkan analisis kualitatif digunakan untuk menelaah pembuktian analisis kuantitatif.

Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program SPSS 19.0 for windows diperoleh sebagai berikut :

Tabel 5.5

Nilai Koefisien Regresi

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.
B		Std. Error		Beta	
1	(Constant)	8.666	2.650	3.270	.002
X1	.119	.056	.183	2.131	.037
X2	.638	.076	.724	8.438	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel Dari tabel 5.5 diatas, maka hasil yang diperoleh dimasukkan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

000. nilai t digunakan untuk menguji apakah signifikan atau tidak terhadap variabel dependent yang ada. adapun ketentuan penerimaan atau penolakan signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05 maka signifikan yaitu X1 dengan signifikansi 0.037 signifikan terhadap variabel Y sedangkan X2 dengan signifikansi 0.000 signifikan terhadap variabel Y. faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. besarnya pengaruh antara variabel independen

000. nilai t digunakan untuk menguji apakah signifikan atau tidak terhadap variabel dependent yang ada. adapun ketentuan penerimaan atau penolakan jika signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05 maka signifikan yaitu X1 dengan signifikansi 0.037 dan X2 signifikan terhadap variabel Y sedangkan X2 dengan nilai t tidak signifikan terhadap variabel Y. maka faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. besarnya pengaruh antara variabel independen

000. nilai t digunakan untuk menguji apakah signifikan atau tidak terhadap variabel dependent yang ada adapun ketentuan penerimaan atau penolakan signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05 maka signifikansinya yaitu X1 dengan signifikansi 0.037 signifikan terhadap variabel Y sedangkan X2 dengan nilai t signifikan terhadap variabel Y dengan signifikansi 0.000. besarnya pengaruh antara variabel independen

000. nilai t digunakan untuk menguji apakah signifikan atau tidak terhadap variabel dependent yang ada adapun ketentuan penerimaan atau penolakan signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05 maka signifikansinya yaitu X1 dengan signifikansi 0.037 signifikan terhadap variabel Y sedangkan X2 dengan nilai t signifikan terhadap variabel Y dengan signifikansi 0.000. besarnya pengaruh antara variabel independen

000. nilai t digunakan untuk menguji apakah signifikan atau tidak terhadap variabel dependent yang ada adapun ketentuan penerimaan atau penolakan signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05 maka signifikansinya yaitu X1 dengan signifikansi 0.037 signifikan terhadap variabel Y sedangkan X2 dengan nilai t signifikan terhadap variabel Y dengan signifikansi 0.000. besarnya pengaruh antara variabel independen

000. nilai t digunakan untuk menguji apakah signifikan atau tidak terhadap variabel dependent yang ada adapun ketentuan penerimaan atau penolakan signifikansi lebih kecil atau sama dengan 0.05 maka signifikansinya yaitu X1 dengan signifikansi 0.037 signifikan terhadap variabel Y sedangkan X2 dengan nilai t signifikan terhadap variabel Y dengan signifikansi 0.000. besarnya pengaruh antara variabel independen

X1	.023	.	.216
X2	.000	.216	.
N	Y	60	60
X1	60	60	60
X2	60	60	60

koefisien korelasi parsial antara faktor individu terhadap kinerja

,258 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana faktor

pengaruhnya kinerja karyawan sebesar 25,8% dengan asumsi variabel lain

koefisien korelasi parsial antara faktor organisasi terhadap kinerja

X1	.023	.	.216
X2	.000	.216	.
N	Y	60	60
X1	60	60	60
X2	60	60	60

koefisien korelasi parsial antara faktor individu terhadap kinerja

,258 yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat dimana faktor

pengaruhnya kinerja karyawan sebesar 25,8% dengan asumsi variabel lain

koefisien korelasi parsial antara faktor organisasi terhadap kinerja

- | | | | |
|---|----|----|----|
| 2 | 60 | 60 | 60 |
|---|----|----|----|
- dan korelasi parsial antara faktor individu terhadap
- yang berarti terdapat pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 25,8% dengan asumsi variabel terikat adalah kinerja karyawan.
- korelasi parsial antara faktor organisasi terhadap

2. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi

